

◆ 令和 6 年度ハラスメント実態把握調査結果報告

1 調査の目的

ハラスメントのない働きやすい職場をつくるために、ハラスメントの予防・解決に向けた体制づくりを進めていく上で、組織全体で現状と課題を共有し、改善につなげることを目的として実施しました。調査結果から実態を把握し、今後の取組に活かしていきたいと考えています。

2 調査対象者 ※令和 5 年度調査と同条件

全職員（産前産後休暇、療養休暇、休職及び育児休業を取得中の職員、特別職及び他自治体等へ派遣中の職員を除く）

3 調査時期

令和 7 年 1 月 24 日～令和 7 年 2 月 7 日

4 調査方法

L G W A N 対応 W E B フォームサービス L O G O フォーム
（希望者に紙版調査票を配布）

5 回答数及び回答率

回答数：998 件 回答率：56.6%（電子回答 998 件、紙回答 0 件）

【R5 回答数：1,067 件 回答率：60.8%】

6 結果

- (1) 回答者のうち、「令和 6 年 1 月以降、自分自身がハラスメントを受けた※」と答えた職員の割合は 11.9%となっています（問 1）。令和 5 年度実施の同調査（以下、「前回調査」という。）では 9.8%となっており、回答者全体に占める割合は 2.1 ポイント増加しています。また、「令和 6 年 1 月以降、他の人がハラスメントを受けているのを見たり、聞いたりした」と答えた職員の割合は 12.3%となっており、前回調査の 15.7%から 3.4 ポイント減少しています。

※ 本人の主観による回答であるため、ハラスメントの実認定件数ではない。

- (2) 回答者が受けたとするハラスメントの種類は、パワー・ハラスメントに集中しており、特に「精神的な攻撃」が回答者全体の 4 割を超えています。（問 2）。次いで、「過大な要求」、「人間関係からの切り離し」が多くなっています。

◎パワー・ハラスメントは、実際には以下の 3 要件を満たすものです。

- i 職務に関する優越的な関係を背景として行われる
- ii 業務上必要かつ相当な範囲を超える言動
- iii 職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境が害されるもの

- (3) セクシュアル・ハラスメントを受けたという回答は5件であり、前回調査の3件から増加しています。また、マタニティ・ハラスメント等についても、7件から8件に増加しています（問2）。

外部相談員（弁護士）の認知度は42.4%であり、前回調査の38.1%から4.3ポイント増加しています（問13）。認知度は前回調査時から増加はしているものの、ハラスメント内部相談員（人事担当課等）の認知度68.3%と比べると依然として低いため、外部相談窓口の有用性を高めるために電子掲示板や更衣室等へのポスターの掲示などにより引き続き職員に周知していく必要があります。

- (4) ハラスメント防止に関する取組について、職員向けリーフレットの認知度は67.6%であり、研修や動画配信の認知度は69.3%でした。（問15）。いずれも前回調査からほぼ横ばいの結果となっており、7割弱を占めることから、職員間における市の取組に対する認知度は一定高まっていることが認められます。また、ハラスメント防止等に関する規則の認知度は56.8%であり、前回調査の52.2%から4.6ポイント増加しています。取扱指針の認知度は未だ5割に満たない結果となっていますが、指針の内容については、電子掲示板で不定期に配信しているコンプライアンス通信や研修等を通じて周知を図っているため、引き続き取組を継続します。

- (5) 令和5年度以降のハラスメント防止研修の受講割合（動画視聴者を含む）は82.1%であり、8割を超えています。（問16）。しかし、「受講または視聴をしたことがない」と回答した職員（17.9%）のうち、5割以上が「研修や動画があることを知らなかった」と回答しています。今年度も前年度に引き続き、研修に出席できない職員向けにYouTube上で講義動画を配信し、各課の未受講者へ受講を依頼しましたが、周知が行き届いていない部分が見受けられるため、所属長を通じて更なる周知を行い、受講機会を提供する必要があります。

- (6) ハラスメントのない職場を実現するために、さらに推進していくべきと考えるものとして、回答者のおよそ6割が「互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土の形成」と回答しています。続いて、「トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ」、「管理職の意識啓発研修」といった管理職の姿勢や意識改革に関する項目の割合が高くなっています（問19）。

- (7) 本市のハラスメント予防・解決に向けた取組について、「安心して相談できる体制になっていると思う」と回答した職員の割合は35.9%と前回調査の34.3%から1.6ポイント増加しています。（問20）。ハラスメントの相談先については一定周知が進んでいると認められるため、相談を受ける際の体制やその後の対応等について職員に引き続き周知し、相談を考えている職員の不安を取り除くような取組が必要です。

- (8) 内部公益通報窓口の認知度は 59.0%であり、前回調査と同ポイントとなっており、依然として4割強の職員が窓口の存在を知らないと回答しています(問 21)。また、外部の通報窓口を知らないと答えた職員の割合は 70.5%であり、前回調査の 72.5%から 2.0 ポイント減少していますが、依然として7割を超えており、認知度が低いことがうかがえます。不正行為の未然防止と早期発見を促し、組織内で自浄作用を働かせるという内部公益通報制度の趣旨を職員が理解し、適宜活用できるように、研修や電子掲示板等を用いて積極的に周知を行うことが必要です。(問 24)。

7 自由記述について

自由記述については、設問に対する回答として適当ではない部分と個人情報を除いて概要のみ掲載しています。

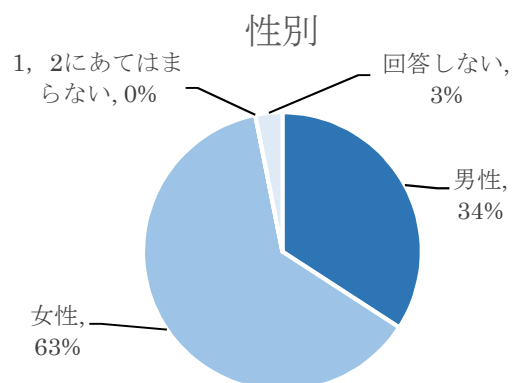
8 今後の改善点

- ・ 認知度の低かった外部相談員及び内部公益通報窓口の周知を引き続き行う。
- ・ ハラスメントに該当すると考えられる事例だけではなく、ハラスメントに該当しない事例や業務上の注意・指導とハラスメントの境界部に対する正しい理解の周知や啓発を行う。
- ・ ハラスメントの自覚や理解を促すため、定期的な認識テスト等の実施を検討する。
- ・ 職員が安心して相談できるよう、相談を受ける際の体制やその後の対応の流れについて周知する。
- ・ 研修や資料の配布等を通じて、すべての職員がハラスメントに関する知識や相談窓口について知る機会を得られるように努める。
- ・ 職場内の人間関係の不和やハラスメントに関する相談対応の方法など、管理監督職のコミュニケーション力やマネジメント力の向上に重点を置いた取組を検討する。

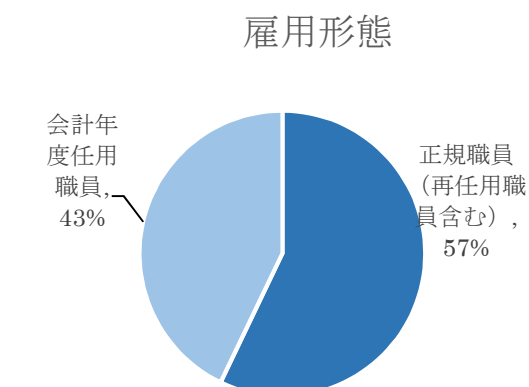
<回答集計>

【属性】

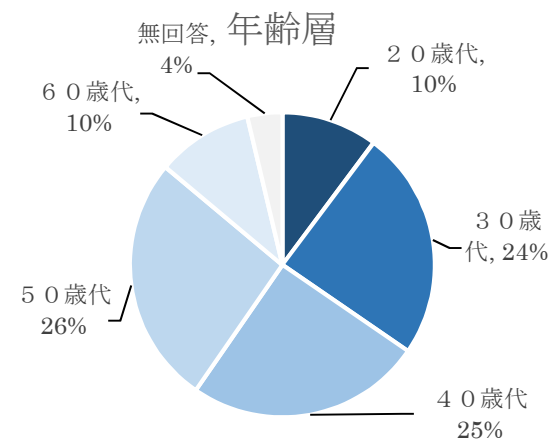
性別	人数
男性	341
女性	626
上記に当てはまらない	0
回答しない	31



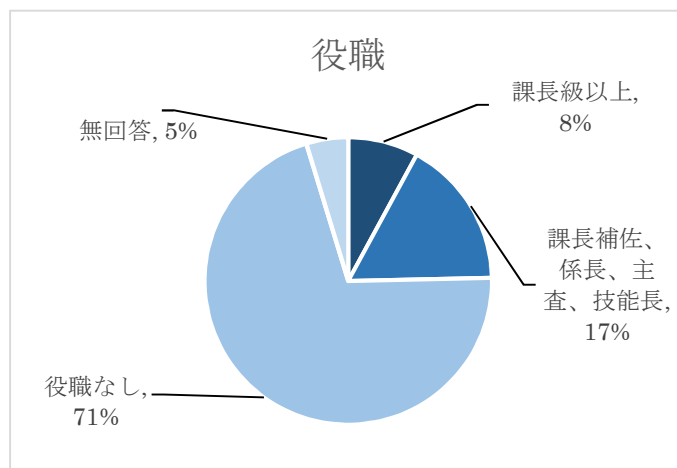
雇用形態	人数
正規職員（再任用職員含む）	570
会計年度職員	428



年齢層	人数
20 歳代	102
30 歳代	243
40 歳代	250
50 歳代	264
60 歳以上	102
無回答	37



役職	人数
課長級以上	79
課長補佐、係長、主査、技能長	167
役職なし	705
無回答	47



※本調査はカスタマーハラスメント（＝カスハラ）を除いています。

問 1 あなたは芦屋市の職場において、令和 6 年 1 月から今までにハラスメントを受けたり、見たり、聞いたりしたことはありますか？（複数回答可）

◆自分自身がハラスメントを受けたことがある

該当者 119 人 割合 11.9% （R5：該当者数 105 人 割合 9.8%）

回答者数に対する人数、属性ごとの比率

性別	人数	割合
男性	25	7.3%
女性	84	13.4%
1、2 にあてはまらない	0	
回答しない	10	32.3%

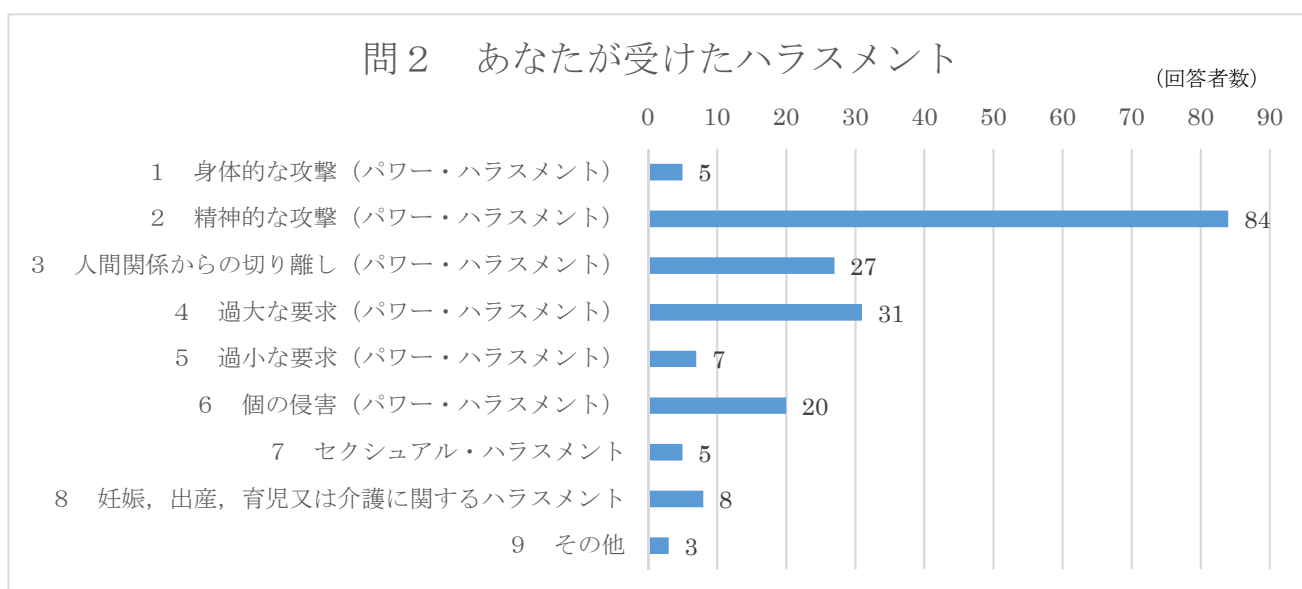
雇用形態	人数	割合
正規職員（再任用職員含む）	69	12.1%
会計年度任用職員	50	11.7%

年齢層	人数	割合
20 歳代	7	6.9%
30 歳代	34	14.0%
40 歳代	24	9.6%
50 歳代	33	12.5%
60 歳代	10	9.8%
無回答	11	29.7%

役職	人数	割合
課長級以上	9	11.4%
課長補佐、係長、主査、技能長	15	9.0%
役職なし	82	11.6%
無回答	13	27.7%

問2 あなたが受けたハラスメントは、下記のどれに該当しますか？また、該当するものがない場合、具体的にはどのような内容ですか？（複数回答可）

	人数	割合
1 身体的な攻撃（パワー・ハラスメント）	5	2.6%
2 精神的な攻撃（パワー・ハラスメント）	84	44.2%
3 人間関係からの切り離し（パワー・ハラスメント）	27	14.2%
4 過大な要求（パワー・ハラスメント）	31	16.3%
5 過小な要求（パワー・ハラスメント）	7	3.7%
6 個の侵害（パワー・ハラスメント）	20	10.5%
7 セクシュアル・ハラスメント	5	2.6%
8 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	8	4.2%
9 その他	3	1.6%



問3 あなたがハラスメントを受けたと感じた事柄は、具体的にどのような内容ですか？ ※ハラスメント行為の認識の確認のため、可能な限りでお聞かせください。

◎内容から個人が特定できる可能性があるものは、削除または概要のみ表記しています。

（パワー・ハラスメント）

- ・身体的な暴力（頭を叩く、書類を投げつける等）
- ・物に当たる、不必要に大きな音を立てる
- ・決裁や回覧板を投げ置く
- ・大声や強い口調での叱責・暴言・怒鳴る
- ・高圧的・威圧的な態度
- ・無視、陰口、仲間外れ

- ・挨拶を返さない
- ・他の職員の前で叱責
- ・長時間の叱責
- ・間違いを執拗に注意する
- ・見下し、馬鹿にしたような態度
- ・一方的な決めつけや叱責
- ・自分のやり方を押し付ける
- ・個人情報等を皆の前で話す、他言する
- ・業務上必要な情報を伝えない
- ・上司が部下の管理をしない
- ・休暇取得についての理解を得られない
- ・休暇取得に対して嫌味を言う
- ・休暇取得理由を必要以上に聞く
- ・人格否定
- ・事実とは異なる噂を広める
- ・指導の際に不機嫌な態度等を取られる
- ・膨大な業務命令、職務範囲を超えた業務の強要
- ・特定の人にだけ話しかけない
- ・仕事を与えられない、雑用ばかり命じられる
- ・仕事の押し付けや丸投げ、責任転嫁
- ・飲み会への参加の強要

（セクシュアル・ハラスメント）

- ・身体的接触（手や頭を触る）
- ・体型についての発言
- ・身体的特徴をいじったり冷やかしたりする
- ・「子供は早く産んだ方がいい」と言われる
- ・話をする際、必要以上に距離が近い
- ・セクハラを見聞きしているのに黙認している

（マタニティ・ハラスメント等）

- ・看護休暇や部分休業の取得について理解を得られない
- ・看護休暇取得に対して嫌味を言う
- ・介護休暇取得の際に必要以上に理由を聞かれた
- ・育児に関する制度の利用について理解が得られない発言をされた

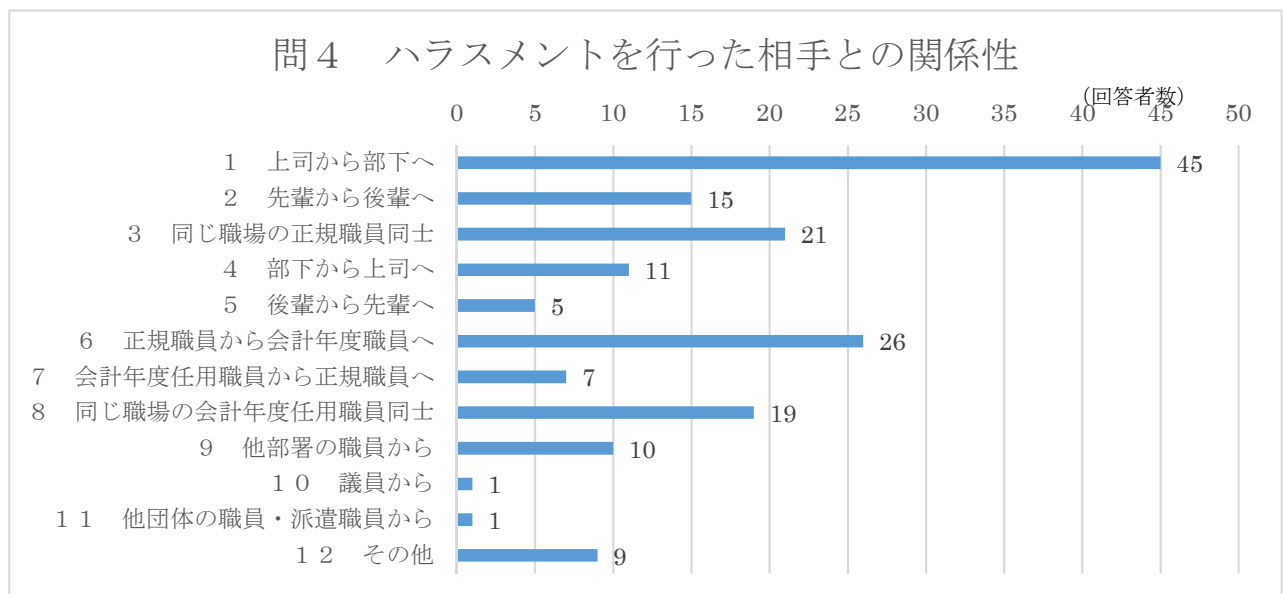
（その他）

- ・人によりあいさつの仕方や声のトーンを変える

- ・ 機嫌を態度に出す、人によって態度を変える
- ・ 感情の起伏が激しく、機嫌が悪い時は気を遣う
- ・ 名前で呼ばれない
- ・ 自分に親しい人の悪口を言ってくる
- ・ 上司が部下の仕事の管理をしない

問 4 あなたにハラスメントを行った相手との関係性は？（複数回答可）

	人数
1 上司から部下へ	45
2 先輩から後輩へ	15
3 同じ職場の正規職員同士	21
4 部下から上司へ	11
5 後輩から先輩へ	5
6 正規職員から会計年度職員へ	26
7 会計年度任用職員から正規職員へ	7
8 同じ職場の会計年度任用職員同士	19
9 他部署の職員から	10
10 議員から	1
11 他団体の職員・派遣職員から	1
12 その他	9



問5 あなたはハラスメントを受けた時どのように対処しましたか？（複数回答可）

	人数
1 上司に相談した	38
2 同じ職場の職員に相談した	51
3 人事担当課や市役所内のハラスメント相談窓口、外部相談員に相談した	11
4 家族や外部の友人に相談した	38
5 弁護士、労働行政の窓口、労働組合など専門の窓口相談した	2
6 EAP（職員支援プログラム）に相談した	5
7 ハラスメントをした相手に直接、やめるように言った	9
8 無視した	15
9 何もしなかった	32
10 その他	5
無回答	0

問6 問5で「8 無視した」「9 何もしなかった」と回答した方にお聞きします。
その理由は何ですか？（複数回答可）

	人数
1 誰に相談したらいいかわからなかった	5
2 相談したり、行動したりするほどのものではないと思った	5
3 何かすることにより、自分に不利益が及ぶことを恐れた	15
4 公になることを恐れた	1
5 相手がさらにエスカレートすることを恐れた	6
6 相談しても解決できると思えなかった	27
7 人間関係の悪化を恐れた	12
8 時間の経過によって解決することを期待した	9
9 その他	5

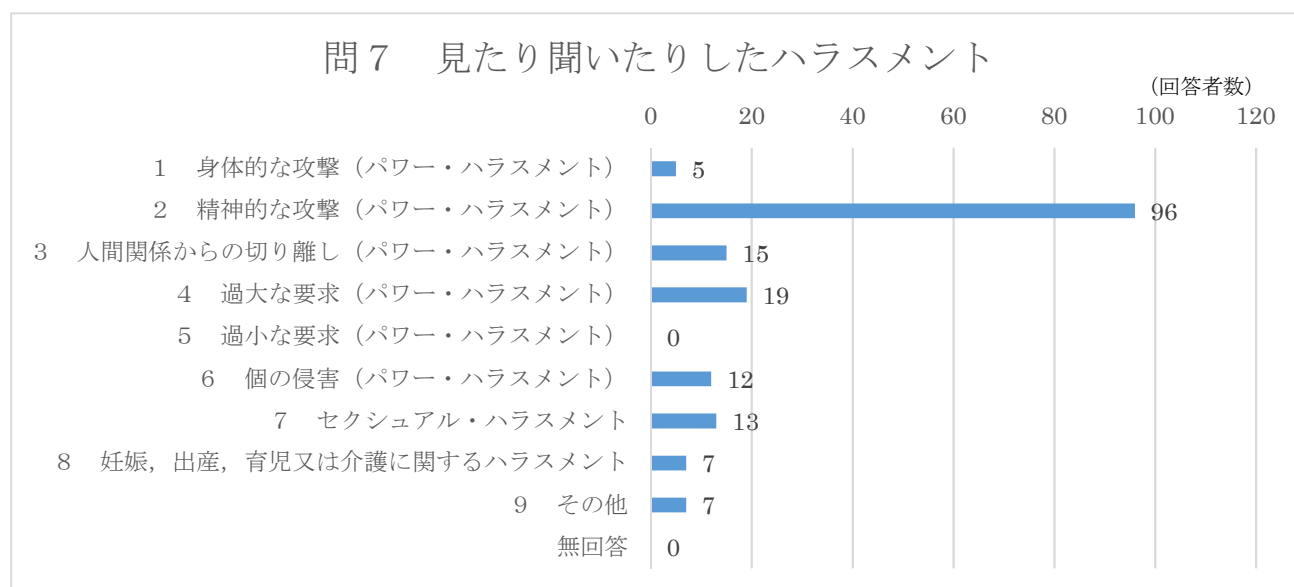
◆ハラスメントを見たり聞いたりしたことがある

問1で「2 令和6年1月以降、他の人がハラスメントを受けているのを見たり、聞いたりしたことがある」と回答

該当者数 123人 割合 12.3%（R5：該当者数 168人 割合 15.7%）

問7 あなたが見たり聞いたりしたハラスメントは、下記のどれに該当しますか？また、該当するものがない場合、具体的にはどのような内容ですか？（複数回答可）

	人数	割合
1 身体的な攻撃（パワー・ハラスメント）	5	2.9%
2 精神的な攻撃（パワー・ハラスメント）	96	55.2%
3 人間関係からの切り離し（パワー・ハラスメント）	15	8.6%
4 過大な要求（パワー・ハラスメント）	19	10.9%
5 過小な要求（パワー・ハラスメント）	0	0.0%
6 個の侵害（パワー・ハラスメント）	12	6.9%
7 セクシュアル・ハラスメント	13	7.5%
8 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	7	4.0%
9 その他	7	4.0%



問8 あなたが見たり聞いたりしてハラスメントだと感じた事柄は、具体的にどのような内容ですか？

※ハラスメント行為の認識の確認のため、可能な限りでお聞かせください。

◎内容から個人が特定できる可能性があるものは、削除または概要のみ表記しています。

(パワー・ハラスメント)

- ・身体的な暴力（胸ぐらをつかむ、肩にパンチする、みぞおちを殴る等）
- ・物に当たる
- ・大声で暴言を言う
- ・高圧的・威圧的な態度
- ・きつい口調、きつい態度
- ・一方的な決めつけや叱責
- ・長時間拘束して一方的に持論を話し説き伏せる
- ・他の職員の前で大声で叱責する、執拗に詰問する
- ・無視、陰口、仲間外れ
- ・正しく引継ぎをしない
- ・周りに悪評を流す、悪口を大声で言う、他の職員に聞こえるように嫌味を言う
- ・見下し、馬鹿にしたような態度
- ・人格否定
- ・「仕事をやめろ」と発言する
- ・個人情報了他言する、プライベートに関わる話を他の職員に聞こえるように話す
- ・業務の押し付けや丸投げ、責任転嫁
- ・間違いを執拗に指摘し叱責する、過去の行為を基に批判し続ける
- ・特定の職員に対して態度や口調がきつい
- ・特定の人への嫌がらせ
- ・解雇を示唆するような発言をする
- ・雇用形態が異なる職員の意見を受け入れない
- ・膨大な業務命令を行うが、残業を認めない
- ・前任者の不手際を後任者に叱責する
- ・仕事を与えない
- ・有給休暇を取らせてもらえない
- ・休暇の理由を必要以上に聞く
- ・休暇取得に対して嫌味を言う
- ・必要以上にプライベートについて聞き出す
- ・残業をしているのに超勤をつけさせない
- ・謝罪を強要する
- ・指導の際、不機嫌な態度を取られる
- ・部下から上司への高圧的な態度、過度な要求
- ・業務上のことで後輩が先輩に激しく罵倒する

(セクシュアル・ハラスメント)

- ・身体的接触（頭を触る、手を握る）
- ・「〇〇ちゃん」と呼ぶ
- ・結婚を薦める話題を頻繁にする
- ・自分の交際の話の頻繁にする
- ・性的な話題を話す
- ・プライベートについて執拗に聞く

(マタニティ・ハラスメント等)

- ・看護休暇に対する言動、看護休暇取得を咎める
- ・看護休暇取について嫌味を言う
- ・育児休暇取得者に対する言動
- ・育児等の制度利用に理解を得られない

(その他)

- ・名前を呼ばない
- ・感情の起伏が激しく、機嫌が悪い時は気を遣う
- ・役職に応じた仕事をしない
- ・業務上のグループ LINE 上で個人に対し指摘や叱責をする
- ・書類上の誤りを本人に直接伝えずに他の職員が目にする形で晒す
- ・不適切な指示を行う

問 9 あなたはハラスメントを見たり、聞いたりした時どのように対処しましたか？（複数回答可）

	人数
1 上司に相談した	23
2 他の職員に相談した	53
3 人事担当課や市役所内のハラスメント相談窓口、外部相談員に相談した	13
4 家族や外部の友人に相談した	15
5 弁護士、労働行政の窓口、労働組合など専門の窓口で相談した	1
6 EAP（職員支援プログラム）に相談した	1
7 ハラスメントをした相手に直接、やめるように言った	3
8 被害者にアドバイスをした	34
9 何もしなかった	31
10 その他	10

問 10 問 9 で「9 何もしなかった」と回答した方にお聞きします。その理由は何ですか？（複数回答可）

	人数
1 誰に相談したらいいかわからなかった	7
2 相談したり、行動したりするほどのものではないと思った	0
3 何かすることにより、自分に不利益が及ぶことを恐れた	3
4 詳細がはっきりせず相談できるに至らなかった	5
5 相手がさらにエスカレートすることを恐れた	5
6 相談しても解決できると思えなかった	13
7 人間関係の悪化を恐れた	4
8 時間の経過によって解決することを期待した	6
9 自分には関係ないと思った	1
10 その他	7

◆ハラスメントをしたことがある

問 1 で「3 令和 6 年 1 月以降、自分自身がハラスメントを行ったことがある、またはその可能性がある（指摘されたことも含む）」と回答

該当者数 5 人 割合 0.5%（R5：該当者数 15 人 割合 1.4%）

問 11 その相手は誰ですか？

	人数
1 部下・後輩	3
2 上司・先輩	1
3 会計年度任用職員	1
4 他部署の職員	0
5 その他	0

問 12 あなたが自分の行動を「ハラスメント」と気づいたきっかけはありますか？

	人数
1 上司や先輩から指摘された	2
2 同僚や部下から指摘された	0
3 友人や家族から指摘された	0
4 研修を受けて気づいた	0
5 職員ハラスメントリーフレットを読んで気づいた	0
6 ハラスメントを行った相手から指摘された	0

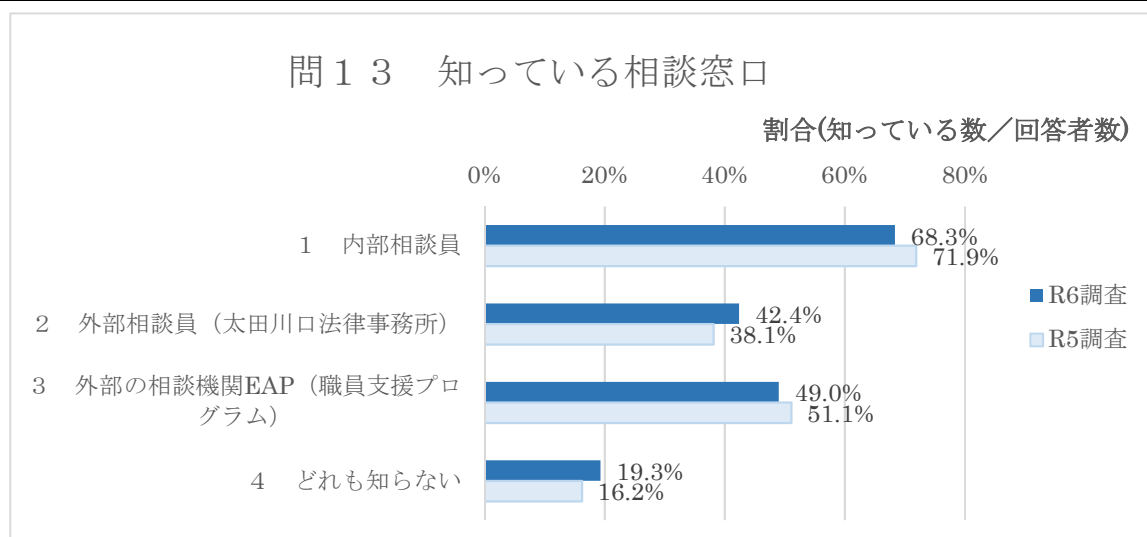
7	ハラスメント相談員等から指摘された	1
8	特にきっかけはなく自分で気づいた	1
9	その他	2

◆本市では職員からのハラスメント相談のための窓口を設けており、職員ハラスメントリーフレットにも掲載しています。

問 13 ハラスメント相談窓口のうち、あなたが知っているものはどれですか？（複数回答可）

相談窓口（下記参照）

相談先		R 6		R 5	
		人数	割合	人数	割合
1	内部相談員（下記参照）	682	68.3%	767	71.9%
市長部局・各種委員会等	法務コンプライアンス課長、コンプライアンス系の職員 人事課長、人権・男女共生課長、女性活躍支援担当課長				
上下水道部（上水道）	水道管理課長				
市立芦屋病院	事務局総務課長				
消防本部	総務課長				
教育部	教職員課長				
	学校支援課（危機管理担当）				
こども福祉部	ほいく課 ほいく課長補佐				
2	外部相談員（太田川口法律事務所）	423	42.4%	407	38.1%
3	外部の相談機関 EAP（職員支援プログラム）	489	49.0%	545	51.1%
4	どれも知らない	193	19.3%	173	16.2%



問 14 あなたは、下記の行動がハラスメントに該当する可能性があることを知っていますか？

- 1 メールで注意する際に、他の職員にも CC や BCC で送付する。

	人数	割合
1 知っている	842	84.4%
2 知らない	156	15.6%

- 2 業務の相談に来ているのに、視線を合わせないなど無視する。

	人数	割合
1 知っている	932	93.4%
2 知らない	66	6.6%

- 3 個人的な趣味・嗜好・家族関係のことなどを必要以上に聞く。

	人数	割合
1 知っている	955	95.7%
2 知らない	43	4.3%

- 4 職位や仕事上の立場よりも性別を優先して、表彰業務の補助、受付、司会、接待などの役割を割り振る。

	人数	割合
1 知っている	935	93.7%
2 知らない	63	6.3%

- 5 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。

	人数	割合
1 知っている	912	91.4%
2 知らない	86	8.6%

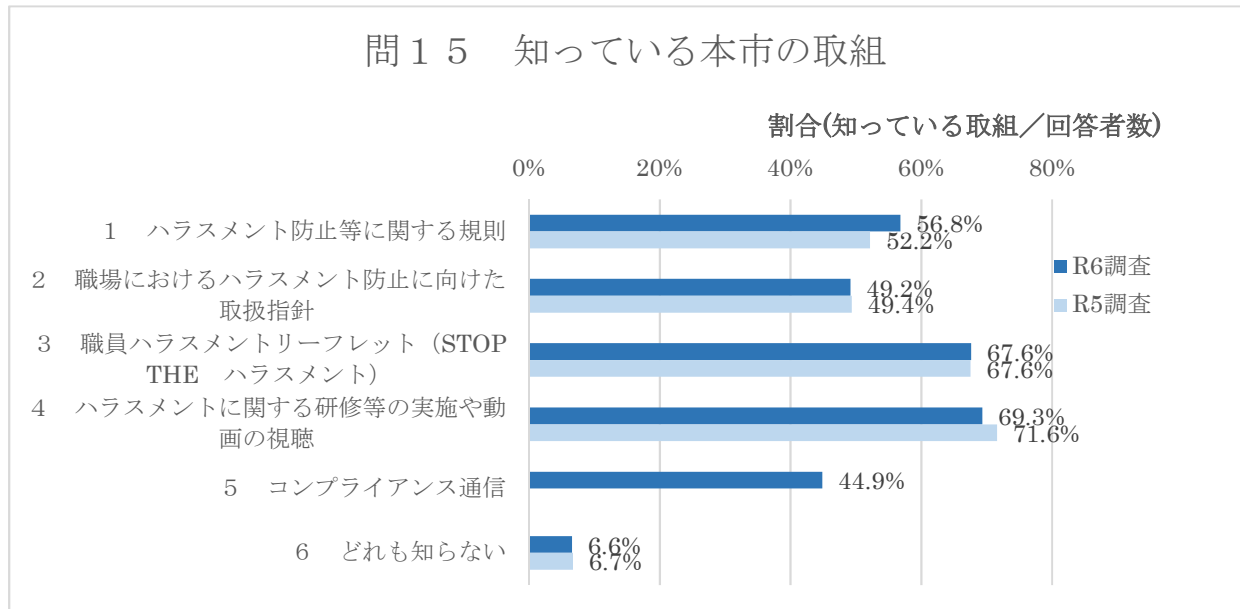
問 15 本市ではハラスメントのない職場を実現するための様々な取組を行っていますが、この中で知っているものはどれですか？（複数回答可）

【R6】

【R5】

	人数	割合	人数	割合
1 ハラスメント防止等に関する規則	567	56.8%	557	52.2%
2 職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針	491	49.2%	527	49.4%

3	職員ハラスメントリーフレット（STOP THE ハラスメント）	675	67.6%	721	67.6%
4	ハラスメントに関する研修等の実施や動画の視聴	692	69.3%	764	71.6%
5	コンプライアンス通信	448	44.9%	—	—
6	どれも知らない	66	6.6%	72	6.7%



問 16 令和5年度以降にハラスメント防止研修の受講またはハラスメントに関する動画の視聴をしたことがありますか？

	【R6】		【R5】	
	人数	割合	人数	割合
1 受講または視聴をしたことがある	819	82.1%	890	83.4%
2 受講または視聴をしたことがない	179	17.9%	177	16.6%

問 17 問 16 で「2 受講または視聴をしたことがない」と回答した方にお聞きします。
その理由は何ですか？

	人数	割合
1 研修の時間が合わない	67	37.4%
2 研修の受講や DVD があることを知らなかった	98	54.7%
3 その他	14	7.8%

問 18 ハラスメントに関連して、あなた自身が普段から気を付けていることはありますか？（複数回答可）

	人数	割合
1 あなた自身が、ハラスメントと言われるようなことをしないように注意している。	828	83.0%
2 あなたの部下が、ハラスメントと言われるようなことをしないように注意している。	151	15.1%
3 部下、同僚の気持ちを傷つけないように、言い方や態度に注意している。	634	63.5%
4 個人のプライバシーに関わることは聞かないようにしている。	605	60.6%
5 飲み会などへの参加を強要しないようにしている。	399	40.0%
6 （まんべんなく）周りの人と意識的に会話をするようにしている。	433	43.4%
7 特にない	50	5.0%
8 その他	1	0.1%

問 19 ハラスメントのない職場を実現するために、さらに推進していくべきと考えるものは何ですか？（複数回答可）

	人数	割合
1 トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ	423	42.4%
2 管理職の意識啓発研修	424	42.5%
3 一般職員の意識啓発研修	391	39.2%
4 相談窓口の周知	251	25.2%
5 懲戒処分に関する規定の強化	196	19.6%
6 人事担当部門の迅速かつ適切な対応	333	33.4%
7 互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土の醸成	586	58.7%
8 年齢や価値観が偏った職場の解消	320	32.1%
9 定期的な人事異動	324	32.5%
10 過重労働の緩和	369	37.0%
その他	24	2.4%

問 20 本市のハラスメントの予防・解決に向けた対応についてお伺いします。以下のそれぞれの項目について、当てはまるものをお選びください。(〇は1つずつ)

- 1 本市では、ハラスメント行為を許さず、働きやすい職場環境づくりに努めていると思う

	人数	割合
1 そう思う	472	47.3%
2 どちらともいえない	355	35.6%
3 そう思わない	100	10.0%
4 わからない	71	7.1%

- 2 本市では、ハラスメントを受けた時、見たり聞いたりした時に、誰あるいはどこに相談すればよいのか、明確になっている

	人数	割合
1 そう思う	624	62.5%
2 どちらともいえない	240	24.0%
3 そう思わない	65	6.5%
4 わからない	69	6.9%

- 3 本市では、ハラスメントを受けた時、見たり聞いたりした時に、安心して相談できる体制になっていると思う

	人数	割合
1 そう思う	358	35.9%
2 どちらともいえない	366	36.7%
3 そう思わない	159	15.9%
4 わからない	115	11.5%

- 4 本市では、ハラスメントについて研修等を行うなど、予防・解決のための取組を行っていると思う

	人数	割合
1 そう思う	649	65.0%
2 どちらともいえない	238	23.8%
3 そう思わない	57	5.7%
4 わからない	54	5.4%

問 21 本市では、職員等が内部の違法行為等を通報できる窓口があることを知っていますか。

◇内部公益通報：市の事務事業に関して法令違反等が起きている又はそのおそれがある場合に、職員等が通報窓口に通報すること

【R6】			【R5】	
	人数	割合	人数	割合
1 知っている	589	59.0%	629	59.0%
2 知らない	409	41.0%	438	41.0%

問 22 問 21 で「1 知っている」と回答した方にお聞きします。これまで通報対象となる事実を見聞きしたが、通報しなかったという経験はありますか。

	人数	割合
1 ある	64	10.9%
2 ない	525	89.1%

問 23 問 22 で「1 ある」と回答した方にお聞きします。通報しなかった理由を一つ選んでください。

	人数
1 通報するほどのことではないと思った	14
2 通報の方法がわからなかった	2
3 通報することで自分に不利益が及ぶことを恐れた	15
4 通報しても解決できないと思った	28
5 その他	5

問 24 内部公益通報の外部通報窓口が、ハラスメントの外部相談員（太田川口法律事務所）と同じであることを知っていますか。

【R6】			【R5】	
	人数	割合	人数	割合
1 知っている	294	29.5%	293	27.5%
2 知らない	704	70.5%	774	72.5%

問 25 その他、ハラスメントのない職場づくりのために、今後新たに実施した方がよいと思う取組や研修方法があれば、ご意見をお聞かせください。（自由記述）

（取組方法に関する意見）

- ・ 定期的な聴き取り調査等の実施、また調査結果に基づいて個別にアプローチする
- ・ 関係性構築に寄与するようなイベントの実施
- ・ 管理職が職場や組織等のことを気軽に相談できる機会の設定
- ・ ハラスメントの身近な具体例や他市事例を定期的に掲示板等で周知する
- ・ 年代別に分けて、意見交換できる場を増やす
- ・ ハラスメントと言われるのを恐れて萎縮した職場とならないような取組
- ・ 所属長からハラスメント防止について朝礼等で頻繁に呼びかける
- ・ 市長がホームページで人権侵害のない職場づくりについて呼びかける
- ・ 閉鎖的な職場(少数職員、他所からの出入りが少ない・見渡しが悪い)の環境改善、カメラの設置
- ・ 一方の意見のみではなく、双方の意見や周りの意見を聞いて判断する体制の構築
- ・ 「指導・注意」と「ハラスメント」を明確に区別して、指標を示す
- ・ LINE 等での相談受付
- ・ 全職員がハラスメントの基準を認識し、発生したその場で注意し合える環境作り
- ・ ○×回答のようなハラスメントに関する試験を実施
- ・ 他人事ではなく自分事として意識することを促す取組
- ・ 年に 1 回程度課員同士で意見交換できる機会を設ける
- ・ 所属外の人が職場に巡回し相談できる機会の設定

（研修に関する意見）

- ・ 研修を定期的（半期ごと等）実施する
- ・ 所属長へのアンコンシャスバイアスの研修
- ・ 世代別研修
- ・ ハラスメント処分者への継続的な特別研修
- ・ 役職別、職種別での研修
- ・ 受け手側がハラスメントの境界（ハラスメントなのか業務上の指導なのか）について正しい理解する研修
- ・ マイクロマネジメントが招くハラスメントについての研修
- ・ 相手に威圧を与えるような日頃の振る舞いの危険性についての研修
- ・ 全職員にハラスメントについて考える課題を提出させる研修
- ・ 管理職向けにハラスメントに関する指導や処分のルールを周知する研修
- ・ 管理職向けに相談受付時の対応方法・手順や職員のヒアリング等で気を付けるべき点などを習得する研修
- ・ 相手の立場に立ち、気持ちを慮ることを考える研修
- ・ ハラスメント行為事例のビデオを全職員が視聴する研修

- ・子育て環境（周りのサポートを受けられる体制）は人によって異なることを周知する研修
- ・グループワーク型の研修
- ・弁護士が講師の研修
- ・ハラスメント行為者の自覚を促すような研修
- ・動画配信形式の研修